

# *Rapport sur l'entente de principe FTQ*

*Convenue à la 62<sup>e</sup> rencontre*

# CONGÉ CFTÉ-ÉS

## AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

Durée: D'une à quatre semaines

Étalement : De six ou 12 mois

Conditions:

- Détenteur d'un poste ayant complété 1 an de service
- Ne doit pas déjà bénéficier d'un congé conventionné

# CONGÉ CFTÉ-ÉS

## AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

### a) Congé familial

- Lorsque la présence de la personne salariée est requise auprès de :
  - Son enfant, son conjoint
  - Son père, sa mère
  - Conjoint de son père, de sa mère
  - Frère ou sœur
  - Grands-parents

# CONGÉ CFTÉ-ÉS

## AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

- En raison
  - D'une grave maladie, d'un grave accident
  - De soins de fin de vie
  - D'un décès à l'étranger
  - D'un lourd handicap
  - D'autres motifs convenus localement

# CONGÉ CFTÉ-ÉS AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

## b) Congé pour motif d'études

Lorsque la personne salariée réalise un stage dans un établissement du réseau de la santé et des services sociaux

# Fractionnement d'un congé pour motifs personnels

- Prévoir que les parties locales peuvent convenir, par arrangement local, de fractionner un jour de congé pour motifs personnels en demi-journées.

# Lettre d'entente sur la conciliation famille-travail-études

- Création d'un comité local ayant pour mandat:
  - Consulter les personnes salariées
  - D'analyser les données
  - De proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées

# Congé pour le décès de l'enfant du conjoint

- Ajouter à l'article 25.01
  - Au 3<sup>e</sup> alinéa
    - 1 jour civil de congé



# Modifications à l'article 29 sur les contrats d'entreprise (contrats à forfait)

- Prévoir une rencontre entre l'employeur et le syndicat pour que ce dernier puisse faire des recommandations
- Ajouter les contrats en PPP
- Ajouter que l'employeur informe le syndicat 30 jours à l'avance de l'avis d'appel d'offres
- Ajouter au mandat des CRT qu'une fois par année l'employeur dépose au syndicat la liste des travaux accordés en sous-traitance

# Création d'un comité paritaire intersyndical en organisation du travail

- Mandats:
  - Prendre connaissance des projets
  - Partager les préoccupations des membres
  - Étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés

# Création d'une lettre d'entente visant la stabilité de postes et la négociation locale

- Augmentation du nombre de postes à temps complet pour atteindre 60 %

# Clause d'amnistie

- Mesures disciplinaires
  - Prolonger la période d'un an de toute absence de plus 30 jours

# Mandat du médecin-arbitre

- Préciser le mandat, il pourra se prononcer sur :
  - L'inexistence de l'invalidité
  - La date de cessation de l'invalidité
  - La capacité à effectuer une période de réadaptation, son prolongement ou pour y mettre fin

Création d'un comité  
paritaire national  
intersyndical de prévention  
en santé et sécurité

Comité paritaire national  
intersyndical visant la  
révision de la nomenclature

# Éléments au dossier de la personne salariée

- Contenu du dossier
  - Ajouter les mesures administratives
- Consultation du dossier
  - Remplacer « établissement » par « lieu »  
du travail de la personne salariée



Production d'une seule liste  
informatique des  
informations à transmettre  
au syndicat

# Assignation à temps complet d'une durée de plus de six mois

- Déplacer l'article 5.07 à l'article 1

# Possibilité de monnayer un congé à taux simple

- Les congés visés sont :
  - Les journées de vacances excédant celles prévues à la Loi sur les normes du travail
  - Un maximum de cinq congés fériés accumulés
  - Les congés mobiles

Possibilité de prolonger les  
délais en cas de fardeau  
de tâche

Retrait des primes désuètes

Révision de certaines  
dispositions en lien avec les  
libérations syndicales

**Banque de libérations syndicales externe  
prévues au paragraphe 6.02**

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année		Nombre de jours de libération avec solde par année	
		Établissement non fusionné en vertu de la Loi <sup>1, 2</sup>	CIUSSS ou CIUSSS
1	50	20	50
51	100	30	80
101	200	35	95
201	300	45	135
301	500	60	180
501	750	70	210
751	1 000	80	245
1 001	1 250	85	260
1 251	1 500	90	280
1 501	1 750	95	300
1 751	2 000	105	320
2 001	2 250	110	330
2 251	2 500	115	345
2 501	2 750	120	355
2 751	3 000	125	365
3 001	3 250	130	370
3 251	3 500	135	375
3 501	3 750	140	385
3 751	4 000	145	400
4 001 et plus		150	420

**Banque de libérations syndicales interne prévue  
au paragraphe 6.11**

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1 <sup>er</sup> janvier de chaque année		Nombre de jours de libération avec solde par année		
		Établissement non fusionné en vertu de la Loi <sup>3, 4</sup>	CIUSSS ou CIUSSS: - de 240km	CIUSSS ou CIUSSS: + de 240km
1	24	10	10	10
25	49	20	20	20
50	100	50	125	145
101	200	95	225	245
201	300	125	305	325
301	500	155	375	405
501	750	180	415	465
751	1 000	230	520	590
1 001	1 250	255	570	640
1 251	1 500	280	635	715
1 501	1 750	310	705	800
1 751	2 000	340	780	880
2 001	2 250	365	810	955
2 251	2 500	380	880	1 010
2 501	2 750	385	915	1 040
2 751	3 000	390	920	1 045
3 001	3 250	395	925	1 050
3 251	3 500	400	935	1 065
3 501	3 750	405	955	1 085
3 751	4 000	410	980	1 105
4 001 et plus		415	1 020	1 140

# Mesures transitoires sur les banques de libérations syndicales



Locaux syndicaux

# Sécurité d'emploi : Article 14

- Prévoir dans les dispositions des mesures spéciales une aire de transfert de 70 km. Prévoir toutefois que si le transfert a lieu au-delà de 50 km, la personne salariée a droit à la prime de mobilité et aux frais de déménagement.
- À moins que les parties locales en conviennent autrement, prévoir dans les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou de mise à pied, une aire de supplantation de 50 km. Si la personne salariée visée par la procédure ne peut supplanter, prévoir dans ce cas, une aire de supplantation de 70 km.

# Sécurité d'emploi : Article 15

- Le remplacement de la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi se fait de la manière suivante :
  - De 0 à 12 mois : Poste comparable dans les 50 km du port d'attache ou du domicile, ou à défaut d'un poste comparable dans son établissement, un poste disponible dans un autre établissement, dans le même rayon;
  - après 12 mois: Poste comparable dans les 70 km du port d'attache ou du domicile ou à défaut d'un poste comparable dans son établissement, un poste disponible dans un autre établissement, dans le même rayon.

## Article 15 (suite)

- La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi peut demander à être replacée dans son établissement dans un poste non comparable pour lequel elle répond aux exigences de la tâche.
- La personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui accepte volontairement le remplacement au-delà de 70 km bénéficie de la prime de mobilité et des frais de déménagement.

# Article 15 (suite et fin)

- Modifier toutes les dispositions traitant du SRMO, du comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi et du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi pour prévoir la création d'un service national de main-d'œuvre (SNMO) et d'un comité national de main-d'œuvre.
- Maintenir les recours en faisant les adaptations nécessaires.

# Port d'attache

- Prévoir par lettre d'entente, que suite à l'application de PL 10:
  - Les parties locales doivent revoir les dispositions relatives à la notion de port d'attache.

Création du titre d'emploi de  
candidat à l'exercice de la  
profession d'infirmier auxiliaire

# Comité provincial de relations de travail



Mise à jour des annexes,  
lettres d'entente et  
d'intention

# Lettre d'entente pour les psychologues

Le MSSS s'engage à mettre en place une lettre d'entente permettant l'octroi d'une prime de rétention aux psychologues en contrepartie d'un nombre minimal d'heures travaillées, et ce, jusqu'au 30 mars 2020. La prime de rétention varie selon le nombre d'heures travaillées comme suit :

# Lettre d'entente pour les psychologues (suite)

- ▶ Un psychologue qui travaille 56 heures et plus par période de paie reçoit une prime de rétention de 6,7 % s'appliquant pour les heures travaillées sur le salaire prévu à l'échelle;
- ▶ Un psychologue qui travaille 70 heures par période de paie reçoit une prime de rétention de 9,6 % s'appliquant pour les heures travaillées sur le salaire prévu à l'échelle.

# Addendum à l'entente de principe

- Principes concernant la mise à jour ou le perfectionnement en lien avec la Loi 90
  - Les infirmiers ou les infirmières visés doivent recevoir une mise à jour ou un perfectionnement de 25 heures.

# Addendum à l'entente de principe

- Retrait des plaintes du maintien de l'équité salariale 2010 pour la catégorie 1
  - Les titres d'emploi suivant auront un rangement supplémentaire le 2 avril 2018:
    - Infirmier ou infirmière chef d'équipe
    - Infirmier ou infirmière
    - Infirmier ou infirmière (Institut Philippe-Pinel)

# Addendum à l'entente de principe

- Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorées
  - Personnels visés
    - Personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
    - Préposé aux bénéficiaires
    - Préposé aux bénéficiaires certifié A

# Addendum à l'entente de principe

- Soins critiques visés:

	Prime	Prime majorée
- Bloc opératoire	6 %	7 %
- Hémodynamie	6 %	7 %
- ÉVAQ	12 %	14 %
- Bloc opératoire (perfusionniste)	8 %	9 %

# Addendum à l'entente de principe

- Chevauchement inter-quart
  - Prévoir pour les infirmiers ou infirmières-auxiliaires, œuvrant en CHSLD, une augmentation du nombre d'heures de la semaine de travail de 36,25 à 37,50.



# Addendum à l'entente de principe

- Par lettre d'entente
  - Reconduction de la prime CHSLD

# Addendum à l'entente de principe

- Par lettre d'entente
  - Reconduction de la prime TGC